

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Peran industri pertanian dalam perkebunan kelapa sawit di Indonesia sangat mendominasi pendapatan negara terutama dalam bagian eksportnya. Saat ini perkebunan kelapa sawit terus berkembang pesat. Pengolahan bahan baku tanaman sawit dapat menjadi berbagai bentuk produk seperti kosmetik, farmasi, minyak goreng, dan produk lainnya sehingga membuat Indonesia menjadi negara produsen kelapa sawit terbesar didunia. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) Februari 2017 diketahui bahwa dari 124,54 juta orang penduduk Indonesia yang bekerja terdapat 39,68 juta orang yang bekerja disektor pertanian atau 31,86% dari jumlah penduduk yang bekerja. Sektor kelapa sawit merupakan penyedia lapangan kerja yang cukup besar dan merupakan sumber utama untuk pendapatan petani. Anggraini (2018). BPS 2017 menyatakan saat ini sudah terdapat 1.142 perusahaan yang bergerak dalam bidang tersebut.

Persaingan antar perusahaan kepala sawit yang semakin meningkat menuntut PT Musirawas Citraharpindo Sampit untuk dapat melihat semua potensi dan peluang yang ada untuk terus memajukan perusahaannya serta tetap bisa bertahan di masa yang akan datang dengan cara mengandalkan, dan mengembangkan serta mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas didalam perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa karyawan sebagai asset terpenting dalam sebuah perusahaan yang harus dimanfaatkan dengan baik, manajemen sumber daya manusia bersifat lebih strategis untuk organisasi dalam

pencapaian target-target yang ditetapkan Yuniarsih dan Suwatno (2011).

Menurut Gumussoy (2016) hal yang menyebabkan karyawan untuk mencari posisi yang lebih menarik karena ketidakpuasan kerja pada diri karyawannya. Perusahaan yang tidak mengutamakan dan fokus pada kepuasan kerja pada karyawannya akan membuat karyawan memutuskan untuk mempunyai keinginan untuk keluar dari perusahaan. Penilaian karyawan puas atau tidaknya terhadap suatu pekerjaan cukup rumit berdasarkan sejumlah elemen pekerjaan yang berbeda-beda Robbins & Judge (2008). Persoalannya adalah tingkat kepuasan kerja karyawan akan berbeda-beda tergantung pada kondisi pekerjaan yang dihadapi oleh karyawan itu sendiri Yuwono (2005). Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut As'ad (2009) yaitu kondisi psikologis pada karakteristik atau kepribadian suatu individu, pekerjaan itu sendiri, sosial, fisik, dan finansial. Perusahaan akan mendapatkan hasil kepuasan kerja yang tinggi dari karyawan ketika perusahaan telah mempertimbangkan dan memperhatikan prosedur dari faktor-faktor tersebut.

Kepribadian yang dimiliki masing-masing individu dapat mempengaruhi cara pandang karyawan memandang kepuasan kerja itu sendiri. Masrukhin & Waridin (2012) menyatakan kepuasan kerja seorang individu tergantung pada karakteristik atau kepribadian individu dan situasi pekerjaan. pekerjaan yang menantang untuk satu karyawan bisa saja terlalu berat untuk karyawan yang lain. Oleh karena itu, dengan mengetahui dimensi-dimensi kepribadian karyawan diharapkan dengan memberikan gambaran mengenai cara bagaimana perusahaan dapat memberikan kriteria pekerjaan sesuai dengan kepribadian dan karakteristik individu karyawan

itu sendiri sehingga dapat meningkatkan pencapaian kepuasan kerja pada diri karyawan.

Menurut Abdillah & Satiningsih (2013) dalam teori *person-job fit* pemimpin perusahaan dapat mengetahui tipe kepribadian dari para karyawan dan pemimpin dapat mempromosikan karyawan di bagian yang cocok dengan kepribadian masing-masing individu tersebut. Adanya kesesuaian antara karakteristik tugas pekerjaan dengan kebutuhan individu untuk melaksanakan tugas, akan memperkuat ikatan karyawan terhadap pekerjaannya, yaitu karyawan akan lebih berkomitmen terhadap pekerjaan. Dengan demikian salah satu yang dapat membantu meningkatkan kepuasan kerja dari teori *person-job fit* adalah dimensi kepribadian.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas dan melihat besarnya pengaruh kepribadian yang berbeda-beda dalam diri karyawan yang dapat menentukan kepuasan hidup dan tujuan target yang berbeda-beda juga, maka pengukuran kepribadian akan menggunakan analisis faktor yang sudah diringkaskan oleh peneliti Tupes, Chrystal, dan Goldberg dalam Coaley (2010) yaitu kepribadian lima faktor atau biasa disebut sebagai *big five personality trait*.

Menurut Gumussoy (2016) menyatakan bahwa dimensi-dimensi kepribadian *big five* berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Alasan memilih kepribadian *big five* karena para peneliti sebelumnya sudah menunjukkan pentingnya kepribadian *big five* bagi kepuasan kerja. Model kepribadian ini bersifat universal dan mempunyai kaitannya dengan berbagai kondisi manusia yang cukup luas. Menurut Wood (2007) teori ini merumuskan tentang penemuan lima dimensi dasar kepribadian

pada berbagai budaya, bahasa dan berbagai tahapan usia, sehingga sangat cocok untuk digunakan untuk mengukur kepribadian setiap orang. Dengan pernyataan diatas maka penelitian ini akan bertujuan untuk menganalisis lebih tentang pengaruh dimensi-dimensi kepribadian *big five* terhadap kepuasan kerja karyawan.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat kepuasan kerja karyawan PT Musirawas Citraharpindo Sampit?
2. Bagaimana tingkat dimensi-dimesi kepribadian *big five* (*agreeableness, conscientiousness, extraversion, openness to experience, neuroticism*) pada karyawan PT Musirawas Citraharpindo Sampit?
3. Bagaimana pengaruh dimensi-dimensi kepribadian *big five* (*agreeableness, conscientiousness, extraversion, openness to experience, neuroticism*) terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Musirawas Citraharpindo Sampit?

1.3. Batasan Masalah

Perlu adanya batasan masalah agar permasalahan yang diteliti menjadi jelas dan tidak luas. Batasan masalah tersebut adalah:

1. *Extraversion* (keterbukaan terhadap orang lain) dicirikan sebagai individu yang banyak bicara, tegas dan tingkat sosialisasi yang tinggi. Individu ini cenderung lebih merasakan ikatan emosional dengan organisasinya Gumussoy (2016).

2. *Agreeableness* (keterbukaan terhadap kesepakatan) dicirikan sebagai individu yang apresiatif, suka bekerjasama, pemaaf, mudah bersimpati, perhatian, baik dan mudah percaya terhadap orang lain. Individu ini lebih memilih untuk memiliki hubungan dekat dengan rekan satu timnya Gumussoy (2016).
3. *Conscientiousness* (sifat berhati-hati) dicirikan sebagai individu yang dapat dipercaya, bertanggung jawab untuk masalah etika, produktif, terencana, dapat diandalkan dan teliti Gumussoy (2016).
4. *Neuroticism* (keterbukaan terhadap tekanan-tekanan) dicirikan sebagai individu yang kurangnya kepercayaan dalam organisasi, ketidakstabilan emosional, kecemasan sosial yang tinggi dan kecenderungan untuk menjadi cemas dan curiga Gumussoy (2016).
5. *Openness to experience* (keterbukaan terhadap pengalaman) individu yang dianggap memiliki berbagai kepentingan, proses berpikir yang tidak biasa dan estetis reaktif. Individu yang selalu ingin tahu tentang banyak hal, mempunyai ide-ide baru. Individu ini menggunakan kreativitas dan inovasi untuk memenuhi tuntutan pekerjaan Gumussoy (2016).
6. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai hasil dari pandangan karyawan dari seberapa baik pekerjaan yang diberikan memberikan hal-hal yang dianggap penting Kanwar, Singh & Kodwani (2012) dalam Gumussoy (2016). Kepuasan kerja yang diuji adalah kepuasan akan pekerjaan yang memuaskan, kepuasan akan pekerjaan yang menarik, kepuasan akan pekerjaan yang bagus/baik, kepuasan akan pekerjaan yang kreatif, kepuasan akan pekerjaan yang

bermanfaat, kepuasan akan pekerjaan yang menantang, kepuasan akan pekerjaan yang memberikan rasa kesempurnaan Gumussoy (2016).

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja pada karyawan PT Musirawas Citraharpindo Sampit.
2. Untuk mengetahui tingkat dimensi-dimesi kepribadian *big five* (*agreeableness, conscientiousness, extraversion, openness to experience, neuroticism*) pada karyawan PT Musirawas Citraharpindo Sampit.
3. Untuk mengetahui pengaruh dimensi-dimensi kepribadian *big five* (*agreeableness, conscientiousness, extraversion, openness to experience, neuroticism*) terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Musirawas Citraharpindo Sampit.

1.5. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak terkait, yaitu sebagai berikut:

1. Untuk perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi lebih tentang pentingnya mengetahui ciri kepribadian karyawan dan kepuasan kerja yang ada dalam diri karyawan diperusahaan.
2. Untuk penelitian selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi lebih dalam pencapaian penelitian selanjutnya.

1.6. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah penulisan dalam penelitian, maka penelitian akan ditulis dengan menggunakan sistematika sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah yang diteliti, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tentang landasan teori yang berkaitan dengan penelitian, tinjauan hasil penelitian terdahulu yang menjadi acuan dasar dalam penelitian, dan hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan mengenai metodologi penelitian yang didalamnya mencakup jenis penelitian, lokasi dan waktu penelitian, objek dan subjek penelitian, jenis dan sumber data, Teknik pengumpulan data, alat analisis, dan teknik pengujian data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang pengolahan data responden, analisis data penelitian, hasil analisis data, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan, implikasi manajerial, keterbatasan peneliti, dan saran yang berkaitan dengan hasil penelitian yang diajukan kepada pihak yang berkepentingan dan kepada peneliti yang ingin melakukan peneliti selanjutnya.

